

PELA RETIRADA IMEDIATA DO PLC 26!

VAMOS DERROTAR A REFORMA ADMINISTRATIVA DE BOLSODORIA!

Doria e Bolsonaro destroem o Estado e os serviços públicos

PELA RETIRADA IMEDIATA DO PLC 26!

CONTRA A REFORMA ADMINISTRATIVA DE DORIA

Desde a década de 1990, sucessivos governos ligados ao PSDB vêm atacando os direitos dos servidores públicos, desmontando e privatizando os serviços públicos, prejudicando

assim a população que mais precisa.

Após o golpe que tirou a presidenta Dilma Rousseff do governo, agravaram-se os ataques em nível nacional e também no estado de São Paulo, atingindo um ponto de extrema gravidade no governo de João Doria.

Entre tantos projetos que prejudicam os servidores e a população, destacam-se:

- ➔ Reforma da previdência estadual (que aumentou a idade mínima para aposentadoria e aumentou as alíquotas de contribuição, além de abrir caminho para o confisco salarial de aposentados e pensionistas).
- ➔ Privatizações e extinções do Complexo Poliesportivo do Ibirapuera, Fundação Parque Zoológico, Emplasa, DERSA, Prodesp e outras instituições.
- ➔ PL 529, aprovado em 2020, que extinguiu outras empresas e instituições públicas (entre elas CDHU e Sucen, em plena pandemia) e aumentou as contribuições para o IAMSPE, além de acabar com a isenção do IPVA para portadores de deficiência. Nossa mobilização impediu a extinção da Fundação Oncocentro, Fundação para o Remédio Popular, Instituto de Medicina

Criminal e o Instituto de Terras do Estado de São Paulo.

A escalada destruidora de Doria continua. Agora enviou para a Assembleia Legislativa, em regime de urgência, o PLC 26/2021, que retira mais direitos e enfraquece os serviços públicos, preparando terreno para a sua transferência para grupos privados.

Certamente, se aprovados, a PEC 32 e o PLC 26 repercutirão nos Municípios, que farão também suas próprias reformas.

Veja neste boletim os principais pontos deste projeto e por quê não podemos permitir sua aprovação.

Todos à luta. Vamos permanecer mobilizados na Alesp até a derrota de mais esse ataque. O PLC 26 não passará!

PLC 26 é a reforma administrativa de BolsoDoria

Disputas eleitorais à parte, Jair Bolsonaro e João Doria defendem o mesmo projeto destruidor e privatista. Seu inimigo comum é o servidor público. Querem acabar com as carreiras do funcionalismo para nomearem livremente seus apadrinhados e correligionários. Querem que o Estado, em todas as suas dimensões, seja um mero apêndice de interesses privados.

O quadro de servidores públicos representa a memória e a continuidade das políticas públicas.

O ingresso por concurso público e a estabilidade dos servidores efetivos não são regalias ou privilégios. Ao contrário, são a garantia de que serão selecionadas pessoas capacitadas para servir à população e que, por serem está-

veis, não estão sujeitos a pressões ocasionais de governos e autoridades.

Como em qualquer relação de trabalho, os servidores necessitam de direitos e garantias, e boa remuneração, para que se mantenham trabalhando para o público. Do contrário, premidos pela necessidade de sobrevivência, buscarão outras alternativas profissionais. Lamentavelmente isso ocorre. E não ocorre em maior proporção porque o país está numa crise econômica e social provocada por governos como os de Doria e Bolsonaro.

Por isso, engana-se quem pensa que somente os servidores serão prejudicados pelo PLC 26. Quanto menos direitos aos servidores, temos:



- ➔ Menos médicos nos hospitais públicos e postos de saúde
- ➔ Menos profissionais no sistema de saúde pública
- ➔ Menos professores nas escolas públicas
- ➔ Menos pesquisadores e cientistas nas universidades e centros de pesquisa
- ➔ Menos funcionários para atendimento à população em todos os serviços públicos
- ➔ Menos profissionais atuando na segurança pública

Enfim, menos servidores públicos capacitados, cada vez mais substituídos por funcionários de empresas terceirizadas, organizações sociais e grupos privados, com salários baixos na base e gordos lucros no topo.

Concursos públicos já!

Você verá nesse boletim que BolsoDoria que aumentar ainda mais o número de servidores temporários. No caso do magistério, são os professores da "categoria O".

O número de professores temporários na rede pública de ensino básico paulista mais que dobrou entre maio de 2017 e maio de 2021, quando eram 24,7 mil professores temporários e passaram a ser 67,7 mil, um crescimento de quase 43 mil novos professores categoria "O" na rede. Somente no último ano (governo Doria), aumentaram em 15,8 mil o número de professores temporários na rede estadual, um aumento de 30,4%, passando de 51,9 mil em 2020 para 67,7 mil em 2021.

Essa situação não pode continuar. Estamos em luta pela realização de concursos públicos para PEB I, PEB II, supervisores, diretores, enfim, todos os cargos da nossa carreira. O concurso público é a forma adequada e legal para ingresso no serviço público e na carreira do magistério estadual.

O que as reformas administrativas de Bolsonaro e Doria têm em comum?

Quase tudo, começando pela sua concepção. Ela se expressa com clareza no seguinte trecho da justificativa do PLC 26:

“Devemos deixar registrado que nesse cipoal de legislação que rege matérias de pessoal no serviço público deste Estado, ao seu tempo, possivelmente serão apresentadas medidas complementares às que ora submetemos

a avaliação superior, a fim de incorporar atualizações que advirão quando da aprovação da PEC federal nº 32/2020, que altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa”.

Doria, portanto, antecipa no estado de São Paulo, medidas que virão caso a PEC 32 venha a ser aprovada.

Uma das principais mudanças que traz a PEC 32 de Bolsonaro é o fim do Regime Jurídico Único do serviço público, com a substituição dos atuais servidores públicos por novos vínculos precarizados, assim como o PLC 26 de Doria, que amplia as possibilidades de contratação de temporários, sem concursos públicos e com salários e direitos rebaixados.

VEJA OS PRINCIPAIS ATAQUES DO PLC 26 AOS DIREITOS DOS SERVIDORES E AOS SERVIÇOS PÚBLICOS

Flexibilização da remuneração: Bonificação por Resultado (BR)

PLC 26 define que as metas para avaliação dos resultados para a bonificação serão definidas por “comissão intersecretarial”, a ser constituída por decreto, integrada apenas por Secretários de Estado. Ou seja, as metas a serem alcançadas serão definidas de cima para baixo, sem

participação dos servidores e de suas entidades.

Estabelece a possibilidade de pagamento mensal da BR. Assim, poderá haver a flexibilização da remuneração, parte dela constituída pela BR, que muitos poderão não receber.

Estabelece o não pagamento da BR nos ca-

sos de afastamentos dos servidores por licença de saúde.

Por meio das avaliações de cumprimento de metas vinculadas à BR, o PLC 26 pode estar introduzindo no serviço público uma brecha para futura perda de cargo por servidores concursados, algo que a PEC 32 de Bolsonaro prevê, por meio da avaliação periódica de desempenho, a ser regulamentada em lei ordinária.

Atualmente, a Constituição determina que esse tipo de avaliação seja regulamentada em lei complementar, que tem tramitação mais longa e precisa de quórum e número de votos maior.

Contratação por tempo determinado (Lei Complementar 1093/2009)

PLC 26 prevê a possibilidade de contratação de temporários no caso de “greves longas” ou julgadas ilegais pelo poder judiciário. Trata-se de mais uma tentativa de dificultar o exercício constitucional do direito de greve, além de abrir ampla margem de insegurança jurídica e arbitrariedade administrativa sobre o que se considera uma greve que “perdure por prazo não razoável”.

Essa possibilidade também está prevista na PEC 32 de Bolsonaro.

A contratação temporária só será permitida para carga horária mínima de 24 horas semanais. A critério da administração, poderá ocorrer a contratação de docente temporário com carga horária inferior a essa.

Os servidores temporários terão seus vencimentos limitados a 90% da remuneração do titular do cargo.

Esses servidores temporários também poderão ser enquadrados em processos de avaliação de desempenho.

Jornada de trabalho, adicionais e risco de demissão



Sistema de compensação de horas - dá preferência à compensação de horas ao invés do pagamento de serviço extraordinário, quando o servidor trabalha além de sua jornada normal.

Faltas abonadas – extingue esse direito.

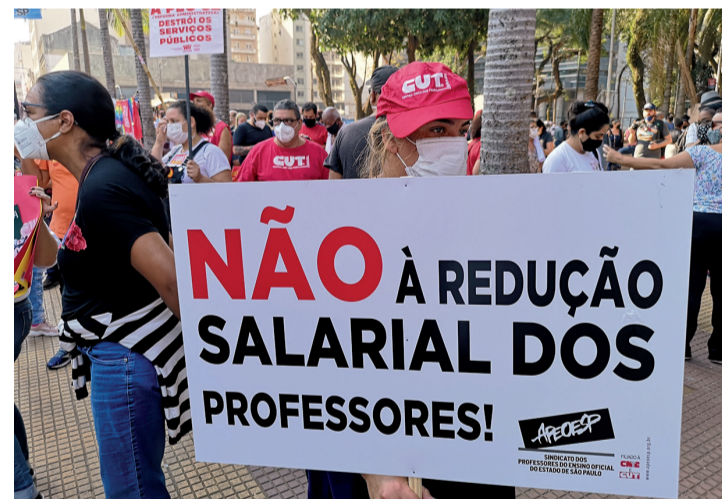
Inassiduidade - diminui de 30 para 15 dias o número de dias necessários para que o servidor incorra em inassiduidade, o que pode levar à sua demissão, no caso de não retornar ao trabalho após o término de licença-saúde ou se esta tiver sido indeferida, valendo o mesmo para o caso

de servidor desincorporado do serviço militar. No caso dos professores da categoria F, a inassiduidade passa a ser caracterizada da mesma forma que é para os efetivos, alterando a Lei 500/74.

Licença-prêmio – adequa suas disposições ao fim das faltas abonadas e reduz o número máximo de faltas para que o servidor perca o direito de gozá-la, das atuais 30 faltas para 25.

Adicional de insalubridade - prevê a revogação do parágrafo único do artigo 3º da LC nº 432/1985, que prevê o reajuste anual do adicional de insalubridade, com base no IPC-Fipe. Também revoga a possibilidade de pagamento dessa vantagem nos afastamentos em virtude de licença-prêmio e falta abonada.

Inspeções médicas – o PLC 26 faculta que o Estado possa credenciar rede de saúde privada para fazer as inspeções médicas de que necessita nos servidores ou candidatos à admissão. Também passa a exigir inspeções médicas mesmo para licenças de curta duração.



Abono de Permanência

PLC 26 reforça que o valor da contribuição previdenciária será o teto para o valor do abono de permanência, como aliás já está inscrito na Lei Complementar 1354.

Porém o Abono de Permanência poderá ser menor do que esse teto, e não será pago para cargos que possam ser extintos, para os cargos e carreiras onde não exista a necessidade de que se mantenham servidores que poderiam se aposentar, além de instituir uma tabela regressiva para o valor do abono de permanência segundo um critério não explicitado de necessidade de permanência:

➔ 25% deste valor para os cargos onde seja baixa essa necessidade; 50% para os cargos onde seja intermediária essa necessidade; 75% onde a necessidade seja elevada; e 100% onde a necessidade seja máxima